

*Jakab Nóra habilitált egyetemi docens, Miskolci Egyetem\**

*Rendszerszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról*

Az elmúlt évtizedekben a nemzetközi és európai szakpolitikai vita jelentős részben arról szólt, hogy kit tekintünk munkavállalónak, illetve, hogy a munkavállalókat megillető védelem, azaz a munkajogi szabályozás hatályának kiterjesztése milyen munkavégzőkre terjed ki. Ezen globális gondolkodás mögött egy mélyen fekvő probléma húzódik. Az egyenlő bánásmód elvének magánjogi környezetben való alkalmazása számtalan feszültséget rejt magában. A sérülékeny csoportok, nők, idősek, szülők, fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrációjában a magánjog, s az annak részét képező munkajog konfrontálódik az emberi és alkotmányos jogokkal. Az emberi és alkotmányos jogok a munkajogban a polgári joghoz képest eleve korlátozottabb szerződési szabadságot még további kompromisszumok megkötésére készítetik. A munkajogban egyértelmű a kollízió a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a szerződési szabadság és a tulajdonjog által biztosított rendelkezési szabadság között. Abban az esetben, ha a munkajogi szabályozást magára hagyjuk, és nem rendszerszerűen gondolkodunk, a kollízió ellentmondásos jogalkotói megoldásokat eredményezhet.

## I.

### A rendszer jelentőségéről és annak dilemmájáról

*„A rendszer nem más, mint részeknek vagy elemeknek egészé rendeződése vagy kombinációja – hogy csak az atom – molekula – sejt – szerv – organizmus – ökológiai rendszer egymásra épülésének hierarchiáját hozzuk példaként. A rendszer az elemek folytonos változása – pl. a szervek a sejtek cserélődése, a társadalmak a tagjaik születése és halála – közepette is fenntartja magát. A rendszertörvények a szellemi jelenségekre is alkalmazhatók. A fogaskerekekből bizonyos rendezettség mellett lesz a toronyóra, a betűk bizonyos rendezettség mellett válnak szöveggé, s a jogi normák bizonyos rendezettség mellett állnak össze jogrendszerre. Mint általában az alkotóelemek, a jogi normák összetartozása is kétféle képet mutathat: a halmazét és rendszerét. A halmaz az elemek pusztá egymás mellettisége, .... A halmazszerű állapotot haladja meg a renddé szervezett rendszer ...” Szabó Miklóst idézem a Bevezetés a jog-és államtudományokba c. munkájából.<sup>1</sup> Kérdés, hogy a munkavállalói*

---

\* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. (Szerk.)

jogalanyiség, vagy munkavállalói minőség elhelyezhető-e egy *tágabb kontextusban*? A cél, egy olyan általános koncepció megalkotása, amely lehetővé teszi a *munkavállalói lét struktúrájának* feltérképezését, működőképes, objektív, igazságra képes, és értelem-összefüggéseken alapul. A munkavállalói jogalanyiség komplex felfogása egy *jogdogmatikai építőmunka* eredményének is felfogható, amelyben fontos, hogy a konstrukció gyakorolható legyen.

Kérdésként merül fel, hogy mennyire kezelhető *egységesen* a munkaerő-piac? Lehet-e egységesen kezelni? Ha igen, alkalmas-e a munkavállalói jogalanyiség komplex felfogása a munkaerőpiac szereplőinek egységes kezelésére?

A polgári joghoz képest a munkajogban, a gyengébb fél érdekében megjelenő állami beavatkozás miatt, eleve korlátozottabban érvényesül a felek szerződési szabadsága – annak ellenére, hogy a 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve (Mt.) a szabadság erősítésére törekszik, azáltal, hogy a Munka Törvénykönyve szabályaitól való eltérésben a *kétoldali diszpozitivitást* teszi főszabállyá.

A munkajogban a polgári joghoz képest korlátozottabb szerződési szabadság sérül a választási szabadság korlátozásával például a kvóta előírásokban.<sup>2</sup> Ez a kollízió a munkajogi szabályozás szintjén egyes sérülékeny csoportok, különösen a fogyatékossgal élő emberek esetében, alig tűnik feloldhatónak.<sup>3</sup> Ez valóban így van, ha a kollízió feloldásában a munkajogi szabályozást *magára hagyjuk*, s attól várjuk a megoldást.

A munkajogban tehát a korlátozás a munkaszerződés megkötésekor, mint *jogi tény*, és annak *joghatása*, a munkaviszony teljes tartalma alatt fennáll a sérülékeny munkavállaló fokozottabb védelmi igénye miatt a munkaidő, pihenőidő, munkabér, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a munkaviszony megszüntetése, a munkavédelmi szabályok betartása, a cselekvőképtelen munkavállaló esetében pedig még a kártérítési felelősség esetében is. A

---

<sup>1</sup> SZABÓ MIKLÓS: *Jogrendszer*. In: SZABÓ MIKLÓS (szerk.): Bevezetés a jog-és államtudományokba. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2006. 109-110.

<sup>2</sup> A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 23. § (1) bekezdése szerint a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (a továbbiakban: kötelező foglalkoztatási szint).

<sup>3</sup> MENYHÁRD ATTILA: *Kihívások a mai magánjogi dogmatikában*. In: SZABÓ MIKLÓS (szerk.): *Jogdogmatika és jogelmélet*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2007. 291-307. Az alkotmányos jogok lazító hatásáról a 300-303. oldalakon ír.

*választás szabadsága* ütközik a *választás korlátozásával*, amely azt követően az egész jogviszony tartalmára kihat.

A problémát még összetettebbé teszi, hogy a különböző sérülékeny munkavállalók mögötti esélyegyenlőségi politika *sokszínű*, így a szabályozási megoldások is *heterogének* egyes védett tulajdonsággal rendelkező potenciális munkavállalók esetében, legyenek az nem, kor, rassz, vallási, politikai meggyőződés, vagy fogyatékoság. A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, az előnyben részesítés, az ésszerű alkalmazkodás *önálló életre keltek*, és nem a magánjogi normák megszokott formáját – a diszpozitivitást – vették át, hanem szigorúan *követendő* elvek.

Így az egyenlő bánásmód elve magánjogi, s különösen munkajogi környezetben alkalmazhatósága érdekében meg kell találni az utat, s fel kell építeni egy gondolkodást, amely lehet, hogy túllép a munkajogi szabályozási kereteken, azonban az alkotmányos és emberi jogi elvek magánjogi dogmatika megtartása mellett is érvényesülni tudnak. Ennek eredményeképpen egy *új rendszer, új szemléletmód* kerül kialakításra. A magam részéről a munkavállalói jogalanyiség komplex felfogásával ehhez próbálok hozzájárulni.

A jelenlegi európai uniós és nemzetközi szakpolitikai vita a munkajogi szabályozás megújulásáról a személyi hatály és/vagy védelmi intézmények hatályának kiterjesztésével kedvező, a védelmi szabályozás csökkenésével ellentétes irányú az egyenlő bánásmód munkajogi környezetben alkalmazásával. A munkajogi szabályozás jövőjét több irány határozza meg napjainkban, amelyek közül kettőt emelek ki: ad1. a munkajogi jogalanyiség és/vagy a munkajogi védelem személyi hatályának *kiterjesztése*, ad2. a munkajogi szabályozás *rugalmas és biztonságos* jellege a munkavállalói és munkáltatói (kettős) érdekrendszer figyelembevételével.

Ezek az irányok nemcsak a munkajog, hanem tágabb értelemben *a munka, s a munkát végző ember* jövőjét is meghatározzák.<sup>4</sup>

## II.

### **A munkajogi jogalanyiség és/vagy a munkajogi védelem személyi hatályának kiterjesztése**

---

<sup>4</sup> A tanulmány aktualitását fémjelzi, hogy az ILO 2017. július 3-5. között Genfben tartotta a *Future of Work* konferenciáját, többek között ezekben a témákban is.

Mit is jelent a *védelmi rendszer*? A munkavállalói lét struktúrájának feltérképezése, a munkavállalói minőség vizsgálata közvetlenül kapcsolódik a munkajogi védelmi rendszer működéséhez. A munkajog védelmi rendszere alatt értem a munkavállalóra vonatkozó védelmi szabályok és intézmények összességét. Ezek teremtik meg a munkavállaló munkajogi és bizonyos értelemben szociális jogi biztonságát. A kérdés vizsgálata ugyanakkor csapdát is felállít, amelyet eddigi kutatásaim során mindig igyekeztem elkerülni. Nevezetesen, hogy a munkajog céljait nem keverhetem össze a szociális jogi célokkal. Hiszen a munkajog a versenyszféra joga, így a munkajog nem veheti át a szociális jog feladatait, nem lehet a szociális ellátórendszer gondoskodás-központúságát ráerőltetni. Ám a munkajog, a gyengébb fél védelmével szociális jogi szempontokat jelenít meg az esélyegyenlőségi szabályok, *a nőkre, a kisgyermeket nevelőkre és a fogyatékkal élő emberekre* vonatkozó szabályokkal. Sőt, a munkajognak nemcsak szociális jogi konzekvenciái vannak, hanem magának a munkavállalói jogalanyiságnak *szociális oldala* is.

A munkajogi védelmi rendszer a jogrendszeren belül és kívül is meghatározott. Jogrendszeren belül horizontálisan és vertikálisan; jogrendszeren kívül külső – gazdasági és társadalmi – körülmények által.

*Horizontális* meghatározottsága alatt értem magában a jogviszonyban rejlő sajátosságokat, amely felveti a munkajog polgári joghoz való viszonyát is. *Vertikális* meghatározottsága pedig a jogrendszer egészét átható alkotmányjogi szabályozásban, másképpen fogalmazva az alapjogokban rejlik. Mind a horizontális és mind a vertikális meghatározottság történetiségében is megragadható. Mindezek mellett és egy időben a munkajogi védelmi szabályozás iránti igény, vagy az arról való lemondás – „kiszereződés” – folyamatosan változik, leképezve a gazdasági és társadalmi változásokat, elvárásokat.

Ugyanakkor, mivel változóban van a munkajogi szabályozás alanyi köre, annak az eldöntése, hogy kire terjed ki a munkajogi védelmi szabályozás a munkavállalói minőség kiterjesztésével *párhuzamosan vagy attól függetlenül* jogpolitikai kérdés, és a jogviszonyok minősítésének kettős és hármas modelljéhez vezetnek el Európában.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Lásd erről: NICOLA COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Hampshire, Burlington, Ashgate Publishing Company. 2007. 57-59.; PAUL DAVIES – MARK FREEDLAND: *Labour Markets, Welfare and the Personal Scope of Employment Law*. Comparative Labour Law & Policy Journal. 1999-2000. 21. sz. 237-238.; A.C.L. DAVIES: *Perspectives on Labour Law*. Cambridge. Cambridge University Press. 2009. 77-96.; SIMON DEAKIN – GILIAN S. MORRIS: *Labour Law*. Sixth Edition. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing. 2012. 172-182.; SIMON DEAKIN: *The many Futures of the*

Tehát a munkajog személyi hatályának kiterjesztése vagy éppen az abból való kirekesztés arra irányul, hogy a jogpolitika milyen munkát végző körre kívánja kiterjeszteni a munkajogi szabályozást. Ettől elkülönül, de akár ezzel egy időben is történhet (egyes) munkajogi védelmi intézmények hatályának kiterjesztése, amely a *munkavállalóhoz hasonló jogállású személy* fogalmának megalkotásához vezet.

Ez a hátrányos helyzetű csoportok (sérülékeny csoportok) szempontjából kedvező, hiszen ők többnyire azok, akik a munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban, tipikustól eltérően, függő munkát végeznek, így a munkavállalói jogalanyiség és az ahhoz kapcsolódó védelmi szabályozás kiterjesztése számukra biztonságosabb munkavégzési feltételek megteremtését jelenti, gondoljunk csak a részmunkaidőben, határozott időben, bedolgozói jogviszonyban történő foglalkoztatásra. Erre tekintettel Európában, köztük a Magyarországon is tapasztalt atipikus munkaviszonyok normalizálására irányuló munkajogi szabályozás mindenképpen segíti az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását. Így a határozott idejű, részmunkaidőben és a bedolgozói jogviszonyban való foglalkoztatás *munkajogi szabályozási körbe való bevonása* elősegítette a sérülékeny csoportok igényeinek megjelenítését a munkaviszonyban.

Ez a védelem erősödött volna akkor, ha a Munka Törvénykönyve a Tervezetnek megfelelően kiterjesztette volna munkajogi szabályok (szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezések) alkalmazását a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek esetében.

Láthatóan azonban a munkajogi szabályozás Európában erőteljesen változik, szabályai lazulnak, rugalmasabbá válnak a munkaerő-piaci követelmények és a fogyasztói igények változásainak megfelelően. A munkaerő-piaci politika, s ez alapján a munkajogi szabályozás változásának egyik mozgató elve a *flexicurity* koncepciója, amelyre az Mt. általános indokolása is utal. A változások gazdasági motorja mellett az emberi jogok és az esélyegyenlőségi politika is komoly szabályozó tényezők, amelyek, mint említettem, feltétlenül követendő szabályokkal lépnek fel.

---

*Employment Contract. ESCR Centre for Business Research. University of Cambridge, Working Paper No. 191. 2000. 5-8. A munkavállaló fogalmáról a munkáltató szempontjából lásd még: MÉLYPATAKI GÁBOR: A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából. Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica Tomus. Volume 30. Issue 2. Miskolc, Miskolc University Press. 2012. 521-540.*

Amennyiben a sérülékeny csoportok szempontjából szemléljük a folyamatot: egyik oldalról nézve a munkajogi szabályok lazulnak és kevesebb védelmet nyújtanak a munkavállaló számára. A munkavállaló szempontjából előnytelenül változnak a munkaviszony megszüntetéséhez vagy a kártérítési felelősséghez kapcsolódó szabályok. Természetesen mindez a munkáltató számára előnyös. A folyamatot angolszász hatásra (*Freedland, Counturis*) többen kölcsönös kockázatvállalásnak tekintik a munkáltató és munkavállaló részéről. Véleményem szerint kölcsönös kockázatot partnerek, mellérendelt felek vállalnak, a munkajogi szabályozásban erről kevésbé beszélhetünk.

A másik oldalról viszont ezzel a tendenciával élesen szemben áll az integrációs politika, amely a munkajogi szabályokra is hatással van. A szociális kirekesztődés elleni harc ugyanis nem nélkülözheti a védelmi szabályozást. Így úgy tűnik, hogy az esélyegyenlőségi és integrációs politika, mint társadalmi tényezők erősen visszatartják a munkajogi szabályozást a rugalmassá válástól, ugyanis a sérülékeny csoportok integrációja védelmi szabályozást igényel.

Kérdés azonban, hogy a védelmet csak a munkajogi szabályozás keretei között adhatjuk meg? A válasz erre egyértelműen nem. A védelmi szabályozást a *flexicurity*, mint *társadalmi és munkaerő-piaci program*, és az ahhoz kapcsolódó tranzit munkaerő-piaci program alapján a munkajogi szabályozáshoz kapcsolódó társadalombiztosítási, álláskeresési, rehabilitációs szolgáltatások rendszerével is meg lehet valósítani.<sup>6</sup>

A védelem megteremtésének ez a szemlélete így a *munkavégző* és nemcsak a munkavállaló szociális biztonsága megteremtéséhez járul hozzá.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> AUER PETER – GAZIER BERNARD: *Social and labour market reforms: four agendas*. In: RALF ROGOWSKI – ROBERT SALAIS – NOEL WHITESIDE (szerk.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, Ma, USA, 2011. 33-37.

<sup>7</sup> Auer és Gazier rendszerbe foglaltan, holisztikus szemlélettel mutatja be a két koncepciót, *amelyek a társadalmi és munkaerő-piaci reformok programjai, s jómagam is ekként közelítek feléjük*. A *flexicurity* a *flexibility* alternatívájaként jelent meg, s új biztonságra vonatkozó szabályok megalkotásával az instabil munkaerő-piac kezelésének egyik ígéretes eszköze. Míg a *flexibility* programtól idegen az állami beavatkozás, s a „könnyebb elbocsátás könnyebb alkalmazással jár” elvét vallja, addig a *flexicurity* szerint a rugalmasság egyértelműen alááshatja a biztonságot, ha egyes intézmények nem követik a munkaerő-piac változásait, így a rugalmasságot mindig biztonsági intézkedések kell, hogy kövessék. Azon intézmények, amelyek kívülről számszerű rugalmasságot okoznak erősen vitatottak, azonban a biztonság külső oldalát illetően megegyeznek a szakértők abban, hogy többek között: az álláskereső támogatási rendszere, az oktatás és képzés, a munka és az ahhoz kapcsolódó képzési rendszerek, a pályaválasztási tanácsadás, a munkavégzők nyomon követése és kihelyezése, a munkavégzők ismételt elhelyezése képezik az eszközök magját.

Egyértelmű tehát, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásakor a sérülékeny és a hátrányos helyzetű csoportok munkavállalói jogalanyisága egy tágabb értelemben vett foglalkoztatási kérdés. *Foglalkoztathatóság* alatt értjük a foglalkoztatásra képessé tételt jelentő rehabilitációt, a munkavédelmi, foglalkoztatáspolitikai, oktatáspolitikai, munkaügyi ellenőrzési szabályokat, intézkedéseket, az álláskeresési támogatási rendszert, az aktív munkaerő-piaci politikát és a fenntartható szociális ellátórendszer működtetését is.

A társadalmi és munkaerő-piaci programok *magyar valósága* egy sajátos, országspecifikus szociális és munkaerő-piaci modellt, stratégiát jelent. Ennek egyik eleme a munkajogi szabályozás jellege, amelyben a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának elérése a nagy kérdés. Az *egyensúly* a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.

Egy ilyen konzekvens munkaerő-piaci programban, úgy vélem, az emberi és alkotmányos jogok munkajogi környezetben való alkalmazhatósága sikeresebb lehet, azaz a munkavállalói jogalanyiságot komplexen kell szemlélni.

A munkavállalói jogalanyiság tág koncepciója felhívja a figyelmet arra, hogy a munkajog célja nemcsak a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése. A munkajog céljai között olyan is meg kell, hogy jelenjen, amely *az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, továbbá tisztességes megélhetést biztosít.*

Ezzel a társadalmi és munkaerő-piaci programok el is vezettek bennünket a munkavállalói jogalanyiság tág koncepciójához.

A munkajogban az *egyéni önrendelkezés* a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony két alanyi pozíciójának akarata által realizálódik, ezért a kötelelem alanyi körének meghatározása

---

A tranzit munkaerő-piac (TLM) a flexicurity egyik változatának tekinthető, de az is lehet, hogy a flexicurity a TLM egyik variánsa. Egy bizonyos: a két program elemei szoros kapcsolatban állnak egymással. A flexicurity a munkajoghoz erősen kapcsolódó gazdasági és társadalmi gyökerekkel és egyfajta, jogokon és kötelezettségeken alapuló etikai töltettel rendelkezik. A TLM ettől változatosabb diszciplínákat integrál, többek között a flexicurity alapjait is, de ide sorolható a politika-elmélet, a kibernetika és az etika, ez utóbbin belül külön hangsúlyosak az egyenlőség, igazságosság kérdései. A program az egyes állapotok közötti átmenetek kezelésére szolgál, úgy, mint munkanélküliség – foglalkoztatás, két foglalkoztatás közötti átmenet, foglalkoztatás – nyugdíjba vonulás. Mindehhez kapcsolódik a képességeken alapuló program, amelynek célja az emberi fejlődés. A középpontjában az erőforrásokhoz való hozzáférés egyenlősége és képessége áll. AUER PETER – GAZIER BERNARD: i.m. 34-36.

alapvető jelentőségű,<sup>8</sup> azaz a munkajogtudomány egyik kardinális problémájává vált.<sup>9</sup> A munkavállalói jogalanyiség dogmatikai kérdései azért kiemelkedő jelentőségűek, mert a munkajogi szabályok érvényesülésének alapját és kiindulópontját jelentik.

A Munka törvénykönyve rendelkezik a munkaviszony alanyairól és a munkaszerződés fogalmáról. Ez a megfogalmazás azonban nem tudja a munkaerőpiac szereplőit, ha nem is egységesen, de egységesebben kezelni.<sup>10</sup>

Úgy vélem azonban, hogy az épek, a hátrányos helyzetű csoportok, különösen a fogyatékkal élő emberek munkaszerződés alapján való munkavégzése túlmutat a Munka Törvénykönyve rendelkezésein, s a munkavállalói jogalanyiságnak létezik egy tágabb koncepciója, amely *jogi, gazdasági és társadalmi* értelemben vett környezeti tényezők és személyes tényezők összessége. Ugyanis nemcsak az egyén egészségi állapota és képességei határozzák meg a foglalkoztatás sikerét, hanem a gazdasági és munkaerő-piaci körülmények, az azokat lekövető munkajogi szabályozás, a felnőttvédelmi szabályozás, az oktatási és képzési rendszer fejlettsége és befogadóképessége, a szociális ellátórendszer működése, ezen belül a rehabilitációs szolgáltatások hozzáférhetősége és a segélyezési politika is.

Abban az esetben, ha a cél minél több ember munkaerő-piacra integrálása, a jogalkotónak egy *holisztikus szemléletet* kell alkalmaznia, s be kell látnia, hogy a munkaerő-piaci integráció

---

<sup>8</sup> Azonban nemcsak a kötelelem alanyai, hanem azok akaratának érvényesülése is éppúgy a figyelem középpontjában van.

<sup>9</sup> KISS GYÖRGY: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai Doktori Értekezés, Pécs, 2006. 249., 253., 258. oldalak. A Doktori Értekezés 2010-ben nyomtatásban is megjelent: KISS GYÖRGY: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justus Tanácsadó Bt. Kiadása, 2010. Lásd még: KISS GYÖRGY: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. 104. Éppen ezért fontos a munkavállalói jogalanyiség vizsgálata. Az irodalomban van olyan felfogás, amely a munkavállaló fogalmán keresztül határozza meg a munkajogviszony megkülönböztető ismérveit (a munkajog a munkavállalók *Sonderrecht*-je). KISS GYÖRGY: *Munkajog* 116.

<sup>10</sup> Mt. 32. § A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló.

33. § Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződés alapján

a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,

b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

34. § (1) Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

(2) Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

21. § (5) A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.



nemcsak munkajogi, hanem tágabb értelemben vett foglalkoztatási, rehabilitációs, oktatási és felnőttvédelmi szabályozási kérdés is. A munkaerő-piaci integráció továbbá nagyon erős alapjogi töltettel is rendelkezik.

A munkavállalói jogalanyiságról való komplex gondolkodás illeszkedik a minél magasabb foglalkoztatottság és termelékenység elérése irányuló európai uniós célkitűzéshez és államcélhoz is.<sup>11</sup>

A munkajog megújulásra való képességét most már az is mutatja, hogy a gazdasági változások követése mellett, mennyire *kiterjeszthetőek* szabályai sérülékeny csoportokra, s hogyan próbálja meg a jogalkotó feloldani a munkajogi szabályozást feszítő gazdasági és társadalmi elvárásokat.

### III.

#### A munkavállalói jogalanyiség szociális oldala

A munkavállalói jogalanyiség szociális oldala több szempontból is értelmezhető.

A szociális oldal vizsgálatakor beszélhetünk *egyrészt a munkajogi szabályozás szociális jellegű elemeiről*. A munkajogi szabályozás szociális jellegű szabályai közé sorolhatjuk például a várandósok, gyermeket nevelő szülők, időskorú, vak, fiatal munkavállalók, fogyatékos emberek védelmét. Tulajdonképpen a munkajog, mint jogterület, s abban a szolgáltatás tárgyának meghatározatlansága, s ehhez kapcsolódóan a munkáltató munkavégzést konkretizáló utasítási és irányítási joga eleve magában hordozza a védelmi

---

<sup>11</sup>A minél szélesebb munkaerő-piaci integráció megfogalmazódik az Európai Unióról szóló szerződés IX. címében a Foglalkoztatásról és X. címében a Szociálpolitikáról. Hasonlóan az Mt. Indokolása is rámutat, az Alaptörvény kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkán alapuló közösségnek, társadalomnak. A XII. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz.” Az utóbbi tekintetében: „Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.” A Zöld Könyv fókuszában, a Wim-Kok jelentéshez hasonlóan, többek között az is áll, hogyan is lehet az említett Lisszaboni Stratégiában megfogalmazott fenntartható fejlődés célt több és jobb munkahellyel elérni. A munkajog modernizálása kulcsszerepet játszik a munkavállalók és vállalatok alkalmazkodóképességének sikerében. A célokat a termelékenység, teljes foglalkoztatottság és a társadalmi kohézió szem előtt tartásával kell megvalósítani. Lásd erről: Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final.

jelleget, amely miatt mindig is erősen érezhető a szociális, s egyben közjogi jellegű normák beszívargása a szabályozásba. A szociális jelleg így, mondhatjuk, magából a védelemből, a munkavállaló védelméből ered.

Mivel azonban a munkavállalás nem pusztán munkajogi, hanem foglalkoztatási és foglalkoztatáspolitikai kérdés, a jogalanyiség szociális oldala a *munkavédelmi szabályozás sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókra* vonatkozó szabályait is magában foglalja

Fontos leszögezni, hogy a szociális jelleg semmiképpen sem jelenti a szociális jogterülethez tartozó szabályokkal való azonosulást. A munkajog a versenyszféra joga, *Deakin alapján* piackorlátozó funkciót, azaz a függésben lévő alanyokat védő szabályozáson alapuló, vagy azt lazító piackorrekción, vagy mindezeket átlépő: piackreáló funkciókat tölt be.<sup>12</sup>

Ugyanakkor a szociális jog azon szabályozási területe, amely biztosítási jogviszonyhoz kötött, nevezetesen a munkanélküliség kezelése és a társadalombiztosítás, mindenképpen szoros összefüggésben vannak a munkajoggal. Így a munkavállalói jogalanyiség szociális oldala a munkaviszonyhoz és az azzal egy tekintet alá eső jogviszonyokhoz kapcsolódó *társadalombiztosítási szabályokat, továbbá az álláskereső támogatására vonatkozó szabályokat is magában foglalja.*

A társadalombiztosítási szabályokon belül a munkavállalói jogalanyiség fontos kapcsolódási pontját a rehabilitációra vonatkozó szabályok képezik. A rehabilitációra vonatkozó szabályozásban a munkavállalói jogalanyiség szempontjából kiemelt jelentőséggel bírnak a *rehabilitációs szolgáltatások és a munkaerő-piacra visszavezető ellátási rendszer* kidolgozása. Mindezeket pedig átkarolja a foglalkoztatást motiváló, munkáltatót ösztönző támogatási politika, amely azonban foglalkoztatáspolitikai kérdés.

A megváltozott munkaszervezési formák, az új technológiai és tudományos eredmények a XXI. században alapvetően a *bizonytalanság és aggodalom* érzését keltik a munkavégzőkben. A munkaerő-piac a versenyszféra ringje, ahol az ép munkavégzők is meglehetősen nagy önbizalommal és komoly szakmai tudással tudnak csak érvényesülni. Ez a környezet megnehezíti, és kihívások elé állítja a rehabilitációt, azon belül a foglalkozási rehabilitáció intézményét. Hiszen, aki ma boldogulni szeretne a nyílt munkaerő-piacon az alábbi tulajdonságokkal kell, rendelkezzen: fejlett interperszonális képességek, csapatmunkára való képesség, probléma meghatározó és megoldási képesség, folyamatos tanulásra és megújulásra való képesség, az új technológiák befogadására való képesség.

---

<sup>12</sup> Lásd erről: SIMON DEAKIN – GILIAN S. MORRIS: i.m. 30-37; 131-190.

A munkához való állandó *alkalmazkodás* a sikeres foglalkoztatás kulcsa lett. A fenti tulajdonságok mind ezt a rugalmasságot segítik elő. A munkavégzőket a karrier-szemlélet még erősebben érinti a XXI. században. A rehabilitáció alanyának ráadásul azzal is meg kell birkóznia, hogy elfogadja a korábbihoz képest megváltozott képességeit, azt pszichoszociálisan is fel kell dolgoznia.<sup>13</sup>

A *munka-etika* is megváltozott. Míg korábban a kemény munkának, őszinteségnek, integritásnak volt jelentősége, addig ma a változások arra sarkalják a munkavégzőket, hogy érzelmileg ne kötődjenek a munkahelyükhöz, és külső motivációkat keresnek, így például a szabadidős tevékenységekben és a családban. Azaz a munka már nem feltétlenül a személyiség meghatározó építőköve.<sup>14</sup>

Mindehhez a foglalkozási rehabilitációnak és azon belül az *értékelésnek* is igazodnia kell. Azaz már nem elegendő a papír alapú értékelés, szükség van *foglalkoztatási helyzetek szimulálására*. Mindehhez szükség van arra, hogy az értékelést végző tisztában legyen a munkaerő-piacon uralkodó trendekkel. Ez pedig feltételezi a munkaügyi hivatalokkal való együttműködést. Az értékelésnek így a korábban már említett holisztikus szemléletet kell alkalmaznia, és a kliens érzelmeit is integrálni szükséges, mivel a rehabilitáció alanyai általában alacsonyabb önértékeléssel és így kevesebb önbizalommal rendelkeznek. A rehabilitáció alanyai számára éppen a kiszámíthatóság lenne fontos, ugyanakkor a jelenlegi foglalkoztatási kultúra nem igényli a hosszú távú elköteleződést.<sup>15</sup>

Így feszültség nemcsak a munkajogi szabályozásban, hanem a rehabilitáció keretei között is létezik. Miközben a rehabilitációnak alkalmazkodnia kell a változó munkáltatói struktúrához, munkavállalói attitűdhez és munkaszervezési formákhoz, a versenyben a rehabilitáció alanyai lemaradni látszanak. Azaz a rehabilitációnak így alapvetően általánosan igazodnia kell a változó gazdasági és társadalmi környezethez, s a munkaerő-piaci szolgáltatásait a versenyszemléletnek kell megfelelően szervezni, ráadásul az ügyfél speciális igényeihez igazodó szolgáltatásokat is nyújtania kell.

#### IV.

---

<sup>13</sup> MURRAY B. – HERON R.: *Placement Of Job-Seekers With Disabilities. Elements of an Effective Service*. International Labour Organisation, 2003, 3-4.; HOLMES J.: *Vocational Rehabilitation*. Blackwell Publishing, Oxford, 2007. 7-9.

<sup>14</sup> MURRAY B. – HERON R.: i.m. 4.

<sup>15</sup> Uo. 5.

## **Az egyenlő bánásmód érvényesülésének nehézségei a magyar munkajogban a fogyatékossgal élő emberek példáján keresztül**

A továbbiakban azt kívánom szemléltetni, hogy a piaci igényeket kielégítő magyar munkajogi szabályozásban a fogyatékossgal élő ember foglalkoztatása milyen ellentmondásosan jelenik meg, érzékeltetve ezáltal az egyenlőségi szabályok szerződéses viszonyok közé átültetésének nehézségeit.

Először is a terminológiai zavart emelem ki, ami korántsem a Munka Törvénykönyve hibája, sokkal inkább a jogalkotásban és jogalkalmazásban évtizedek óta fennálló következetlenség.<sup>16</sup> A Munka Törvénykönyve tartalmaz rendelkezéseket a fogyatékossgal élő személyre, rehabilitációs ellátásban részesülőre és a cselekvőképtelen munkavállalóra. Mindez zavart kelt a munkajogi rendelkezések alkalmazása során.<sup>17</sup>

Az Mt. 53. § (3) értelmében a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátozott a rehabilitációs ellátásban részesülő személye esetében.

Az Mt. 66. § (7) bekezdése értelmében a felmondási védelmi szabály jelentősen szűkült az Mt-ben a régi, 1992. évi Mt-hez és az azt megelőző szabályokhoz képest is. A felmondási tilalmak között találtuk a rehabilitációs járadékban részesülő személyre vonatkozó szabályt is, amely szerint a munkáltató nem szüntethette meg rendes felmondással a munkaviszonyt a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség

---

<sup>16</sup> AJB-5360/2012. AJB-4832/2012. AJB-2618/2012. sz. ügyek

<sup>17</sup> A magyar szabályozás alapján fogyatékos személy (1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4.§ – „Fot.”): *az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.* Ez a fogalom megfelel a WHO 2002-ben megalkotott és az ENSZ Egyezményben megfogalmazott fogalomnak.

A hazai szabályozás szerint: „megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek” (1991. IV. törvény - a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 58. – „Flt.”). A definíció központi eleme: a megváltozott munkaképességű személy munkaerő-piaci esélyei lényegesen rosszabbak, azaz a megváltozott munkaképességű személy fogalma a munkaerő-piachoz kötődik, míg a fogyatékos személyé nem. Lásd erről bővebben: Állami Számvevőszék Kutatóintézet: A megváltozott munkaképességű emberek támogatási rendszere társadalmi- gazdasági hatékonyságának vizsgálata (tanulmány) 2009. október; <http://www.asz.hu/tanulmanyok/2009/a-megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-tamogatasi-rendszere-tarsadalmi-gazdasagi-hatekonysaganak-vizsgalata/t315.pdf>; (2014.02.04.) 17.

teljes időtartama alatt.<sup>18</sup> Az Mt. jelenleg a felmondási védelmen belül felmondási korlátot ír elő a rehabilitációs ellátásban és rehabilitációs járadékban részesülő személy esetében, a régi Mt. 91. §-ban foglaltaknak megfelelően. Azaz nem a munkáltató által közölt felmondással szemben általánosságban, hanem az *egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással* szemben. A felmondási tilalmat eltörölték, s a felmondási védelem felmondási korlát formájában jelenik meg. Azaz nem minden felmondási indok esetén érvényesül a korlát. Véleményem szerint a rehabilitációs ellátásban részesülő személyre leszűkített, minimális tartalmú felmondási korlát a munkajogi szabályozás azon tendenciájába illeszkedik, amely a túlzottan munkavállaló centrikus szabályozást igyekszik gyengíteni, miközben jogviszonyt a munkaviszony keretein belül tartja.

A rehabilitációs ellátásban részesülő, valamint a fogyatékos személyek pótszabadságra jogosultak.

A fogyatékos személy és a megváltozott munkaképességű személyek mellett az Mt. a tipikustól eltérő jogviszonyok között szabályozza a *cselekvőképtelen munkavállaló* munkavégzését. A cselekvőképtelen munkavállaló fogalma az intellektuális és pszichoszociális (értelmileg, pszichésen sérült) személyek munkához való jogát tölti meg tartalommal.

Érdekes, hogy miért is került be a Munka Törvénykönyvébe ez az új munkavállaló kategória? A 39/2011. (V. 31) AB határozat a cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának vizsgálatáról 2011. május 30-án született meg. Az Alkotmánybíróság a határozatban megállapította, hogy az Országgyűlés mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet valósított meg azáltal, hogy nem teremtette meg a cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának törvényi feltételeit és garanciáit. Az Alkotmánybíróság ezért felhívta az Országgyűlést, hogy jogalkotási feladatának 2011. december 31-ig tegyen eleget.

Üdvözlendő, hogy Munka Törvénykönyve a 212. §-ban megteremti a munkavállalás elvi alapjait a cselekvőképeségükben teljesen korlátozott személyek tekintetében.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Mt. 90. § (1) g)

<sup>19</sup> 212. § (1) A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. 2) A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására. (3) A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa. (4) A

A cselekvőképességükben teljesen korlátozott emberek foglalkoztatása felveti az alábbi specialitásokat: a munkaköri leírás részletesebb, az egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a munkaköri feladatok teljes egészére, a munkavégzést folyamatosan felügyelni kell, a munkavédelmi szabályok fokozottan érvényesülnek, a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések az irányadók, viszont kártérítésre és sérelemdíj fizetésére nem kötelezhetők (Mt. 141. §). Ugyanakkor a „cselekvőképtelen” munkavállaló foglalkoztatása esetén a jogalkotó magára hagyta a jogalkalmazót, és így a munkáltatót.

Hiszen a cselekvőképességükben teljesen korlátozott személyek foglalkoztatása esetén komoly szerepe van a kollektív munkajogi intézmények, az érdekképviselőnek, a támogató személyének. Rehabilitációs szolgáltatások címzettjei a 2011. évi jogszabályok<sup>20</sup> bevezetésével és a rehabilitációs rendszer újbóli átalakításával nem a cselekvőképtelen munkavállalók, hiszen többnyire ők azok, akik biztosítási jogviszonnyal nem is rendelkeznek. Miközben a rehabilitációs foglalkoztatás esetében az Mt. szabályai az irányadók, a foglalkoztatás nem az elsődleges munkaerő-piacon történik. A cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatása viszont igen, anélkül, hogy a rehabilitációs rendszerbe bekapcsolódna.

A cselekvőképtelen munkavállaló munkavégzése iskolapéldája annak, hogy a munkavállalói jogalanyiség alrendszerek együttműködésének feltétele. Sajnálatos módon ez az alanyi kör rehabilitáció alanyává csak akkor válik, ha már a munkaerő-piacon megjelent. A jelenlegi rehabilitációs szabályok alapján a cselekvőképtelen munkavállaló nem kerülhet be a rehabilitációs rendszerbe az első munkavégzést megelőzően, anélkül pedig elképzelhetetlen az eredményes foglalkoztatás.

A cselekvőképtelen munkavállaló, mint a munkaviszony egyik típusa, idegen testként szerepel a Munka Törvénykönyve XV. fejezetében. A cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatása egy szabályozási rendszerben képzelhető el, amelynek megteremtése nem csak a munkajogi szabályozás feladata. A munkajogi szabályozásban az elsődleges munkaerő-piacon nincs szó a cselekvőképtelen munkavállaló esetleges rehabilitációjáról, képzéséről, munkahelyi segítőjéről, és a jognyilatkozatok megtételénél a támogatóról.

---

*munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.*

<sup>20</sup> Így a 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról, és a 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról.

A cselekvőképtelen munkavállaló jogalanyiséga azonban még inkább megkérdőjeleződik, ha belegondolunk, hogy milyennek is kellene lennie a ma munkavállalójának? A jelen munkavállalója határozott, rugalmas, gyorsan alkalmazkodik a változásokhoz és mindig képes a megújulásra. A magyar munkajogi szabályozás a partnerkapcsolatok elvét erősíti, hiszen a felek munkaszerződésben és kollektív szerződésben a nem kogens rendelkezésektől eltérhetnek az Mt-ben rögzítettek szerint. Megnö tehát az egyéni és kollektív önkormányzat jelentősége.

A fogyatékossggal élő ember ugyanakkor a támogató hálózat kialakítása nélkül esélytelen a munkafeltételek meghatározásában, márha sikerül munkát vállalni.

## V.

### A munkavállalói jogalanyiség meghaladása?

Elgondolkodtató ugyanakkor, hogy a munka jövője nemcsak a munkavállaló, hanem általánosságban a *munkavégző ember* védelméről szól. Ez a személet azonban meghaladja a munkavállalói jogalanyiség tág koncepcióját. *Deakin* és *Rogowski* és *Supiot* a változás mozgatórugójának nem a fordista modell merevségét és az új technológiák megjelenését tartotta. Kihívásként mutatottak rá a jövedelem elvesztéséből adódó munkanélküliségre, a betegségre és az öregedésre, valamint a függő viszonyok egyenlőtlenségéből adódó problémákra. A kollektív munkajogi intézmények képtelenek voltak hatékony védelmet nyújtani a munkavállalók számára. Ennek legfőbb oka abban keresendő, hogy a szociális és gazdasági jogok<sup>21</sup> olyan intézményeken alapultak, amelyek a stabil foglalkoztatásra épültek. *Supiot* javaslata egy olyan munkajogi reform volt, amely a munkaviszony mögé nézett (*beyond employment*), s a védelmet nem csupán a munkaviszonyhoz köti, hanem azon túlterjeszkedik új szabályozási technikákkal és politikai kezdeményezésekkel. Ez magában foglalta a munkavállalói státusz helyett a munkaerő-piaci tagság/státusz bevezetését is, és a szociális jogok munkaviszonyon kívüli élvezetét is (*social drawing rights*), amely lehetővé tenné a képzési források egész életen át tartó igénybevételét is.<sup>22</sup> Ez az elképzelés

---

<sup>21</sup> A gazdasági és szociális jogok fejlődéséről lásd: KAUFMANN, C.: *Globalisation and Labour Rights. The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007.

<sup>22</sup> Lásd erről bővebben: European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998. 212-217. bekezdések. A szociális jogok munkaerő-piacra gyakorolt hatását lásd SIMON DEAKIN: *Social Rights and the Market. An evolutionary Perspective*. In: BURCHELL, B. – DEAKIN, S.

nagyszerűen illeszkedik egy társadalmi és munkaerő-piaci programba. Mindez a munkaerő-piac rugalmasabbá tételéhez járul hozzá, azáltal, hogy a nemzeti szabályokban egyre több olyan reformot vezetnek be, amely a munka- és családi élet összeegyeztethetőségén alapul, illetve munkaviszonyon kívüli időben társadalombiztosítási hozzájárulások fizetésével megteremtik a biztonságot az egyén számára, az élethosszig tartó tanulás stratégiájával pedig az átmeneti időket rövidítik le két munkavállalás között.<sup>23</sup>

A munkaerő-piaci tagság szemléltetésére nagyszerű példa a társadalombiztosítási ellátások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 5. §-a, amelyben a magyar állam a szociális biztonsághoz való jog megteremtését a biztosítottak esetében egyértelműen rögzíti. A társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság koncepciója megjeleníti a munkavégzők szélesebb rétegét. Azonban nem munkajogi intézmények hatályának kiterjesztéséről, hanem szociális jogok munkaviszonyok kívüli élvezetéről van szó.

A munkaerő-piaci tagság mellett fontosnak tartom a személyes munkaprofil megemlítését. Egy munkavégző személyes munkaprofilja számtalan munkavégzési viszonyt feltételez párhuzamosan és konszekutívan, hiszen ma már nagyon ritka, hogy valaki egy munkahelyen tölti teljes munkaéletét. Mindehhez még számtalan munkavégzéshez kapcsolódó állapot kapcsolódik, időlegesen vagy tartósan. Így, amikor egy potenciális munkavégző fogyatékossággal él, nő, gyermeke van, még tovább árnyalja az ő munkavégzését, valószínűleg a bizonytalan munkavégzési formák felé sodródik. Munkaerőpiacon való részvételét pedig az adottságain kívül meghatározza az állam munkaerő-piac szabályozó tevékenysége, a foglalkoztatáspolitikai eszközök elérhetősége, valamint a társadalombiztosítás szolgáltatásai. Ez utóbbi esetben fontos a szolgáltatások olyan mértékű meghatározása, amely a munkaerő-piacra integrálást segíti. A munkaerő-piac tagság

---

– MICHIE, J. – RUBERY, J. (szerk.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London and New York, 2005. 75-88.

<sup>23</sup>Ezt a folyamatot az Európai Unióban az *open method of coordination* (OMC) segítette, amely kemény jogi szabályozás helyett inkább puha jogi irányelveket alkalmazott. Gondoljunk csak a szülői szabadságról, határozott időről és részmunkaidőről szóló irányelvekre. A reflexív elemek ugyanúgy megjelentek ebben a szabályozásban, hiszen az irányelvek megalkotásában nagy szerepe volt a kollektív tárgyalásoknak, és a rugalmas implementálási lehetőségeknek. Az irányelvek célja az egyenlő bánásmód elve mellett a munka és magánélet összeegyeztethetőségén, valamint a munkaviszony rugalmasabbá tételén alapult. DEAKIN S. – ROGOWSKI R.: *Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe*. In: ROGOWSKI, R. – SALAIS, R. – WHITESIDE, N. (szerk.) *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2011. 241-243.



koncepcióját pedig kiegészíthetjük még egy szemponttal. A társadalombiztosításon túl nagyon fontosak az állam szociális ellátások megszervezésére vonatkozó tevékenységei és az abból eredő kötelezettségvállalások. Ez már túlmutat a társadalombiztosítás rendszerén, és a felnőttvédelmi szabályozás egészére vonatkozik. E szabályozáson belül a segélyezési típusú ellátások oly módon való megszervezése a lényeges, hogy az ne vezessen „munkáról leszoktató”, segély csapdájába ejtő szociálpolitikába. Látnunk kell azonban, hogy a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatása ebben az új koncepcióban alapjaiban nem különbözik egy ép ember munkavégzési helyzetétől.

## VI.

### Konklúzió

Kérdésként merül fel, hogy mennyire kezelhető *egységesen* a munkaerő-piac, lehet-e egységesen kezelni? Ha igen, alkalmas-e a munkavállalói jogalanyiség komplex felfogása a munkaerőpiac szereplőinek egységes kezelésére? Úgy vélem, hogy a munkaerő-piac egységesen *nem kezelhető*, azonban átgondolt koncepcióval törekedni lehet az *egységesebb* kezelés érdekében. Ez a munkavállalói lét struktúrájának feltérképezése során segíthet feloldani az emberi és alkotmányos jogok magánjogi környezetben alkalmazását, továbbá a munkaviszonyon átívelve, a munkaerő-piacon részvételhez kötődő szociális jogok szélesebb körre kiterjesztésére vezetheti a jogalkotót, a munkajog keretein *túllépve*.

A magyar munkajogi szabályozás egésze és az annak alapjául szolgáló munkaszerződés célja a felek érdekei kiegyenlítése, amelyet számtalan külső körülmény befolyásol, és számos védett tulajdonság árnyal. A jelenlegi munkajogi szabályozás akkor lesz képes a közösség teljeskörű szolgálatára, és akkor tud igazán társadalmi rendeltetésének megfelelő, ésszerű, közgazdaságilag helyes, jogetikai szempontból igazságos *munkaerő-forgalomnak* az eszköze lenni, ha olyan munkaerő-piaci programba illeszkedik, amelyben a foglalkoztatás *holisztikus* szemléletet követ.

A munkavállalói jogalanyiségről való gondolkodás esetében tehát a cél az azt alkotó részek, elemek egészszé rendeződése, vagy kombinációja. Ebben a rendszerben a munkavállalói minőség, vagy a munkajogi védelmi igény változása nem rengeti meg a rendszer tartóoszlopait. A cél, hogy az összetartozás ne az alkotóelemek egymás mellettségében, hanem *renddé szervezett rendszerben* valósuljon meg. Ezzel elkerülhetők olyan ellentmondások, amelyek a fogyatékkal élő emberek munkavállalása során egyértelműen kimutathatók.

*Nóra Jakab: Complex approach to the employee status*

Aim of the article is to provide a general concept for mapping the structure of the employee status, which is objective, just, reasonable and applicable in practice. This approach is result of a legal dogmatic thinking. It is questionable whether the labour market can be handled uniform, as working relations and working people are so heterogenic. If the answer is entirely or partially confirmatory, is the complex approach to the employee status able to manage the labour market more unified? This paper presents that the approach is able to deal with issues of human and constitutional rights within the framework of private law more successfully.

*Nóra Jakab: Ein komplexes Konzept des arbeitnehmerlichen Statuses*

Der Zweck dieses Artikels ist ein Konzept des arbeitnehmerlichen Statuses anzubieten. Dieses Konzept soll objektiv, vernünftig, gerecht und umsetzbar sein. Diese Annäherung ist Ergebnis einer rechtdogmatischen Überlegung. Der Artikel beabsichtigt ob der Arbeitsmarkt einheitlich behandelt werden könnte, während die personalen Arbeitsverhältnisse so heterogen sind. Wenn die Antwort übereinstimmt, dann es ist fraglich, ob das Konzept diese Heterogenität gut behandeln kann. Im Laufe des Aufsatzes es wird präsentiert, dass das Konzept die Verwirklichung der verfassungsrechtlichen und menschenrechtliche Fragen im Rahmen des Privatrechts erfolgreicher bedienen kann.